



Ponte de Lima

ATA N.º 1

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico/a Superior - previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Ponte de Lima para o ano de 2026 -, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Cultura da Divisão de Educação, Cultura e Ação Social.

Aos treze dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas, no edifício sede do Município de Ponte de Lima, reuniu o Júri do Procedimento Concursal supra identificado, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 13 de julho de 2026, constituído por Luís Miguel Franco da Silva, Professor na Escola Secundária de Ponte de Lima, na qualidade de Presidente do Júri, Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão de Administração Geral, que substituirá o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos e Carolina Maria da Costa Pereira, Técnica Superior no Serviço de Cultura da Divisão de Educação, Cultura e Ação Social, na qualidade de vogais efetivas, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 e 8 do art.º 30.º e art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante, «LTFP»), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, e ainda com os art.º 3.º, 9.º, 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento (adiante designada por «Portaria»). O presente procedimento concursal visa o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal para o ano de 2026, na carreira/categoria de Técnico/a Superior, para o Serviço de Cultura da Divisão de Educação, Cultura e Ação Social, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º e do artigo 33.º da LTFP.

-----ORDEM DE TRABALHOS-----

Considerando a caracterização do posto de trabalho e os requisitos a exigir, o Júri decidiu: Fixar os métodos de seleção a utilizar, além dos obrigatoriamente estabelecidos; - Fixar os parâmetros, critérios de valoração e ponderação de cada método de seleção, atendendo ao perfil profissional e/ou competências já definido e o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;

- Fixar a fórmula de classificação final dos métodos aplicados;
- Fixar critérios de desempate e a forma de ordenação final dos/as candidatos/as que vierem a ser aprovados/as em todos os métodos aplicados.

O perfil de competências a considerar para efeitos procedimentais está definido nos termos da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, que regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos/as trabalhadores/as, e da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) como competências comuns, articulado com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.



Ponte de Lima

----- CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO -----

- As funções constam na LTFP, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do artigo 88.º, e em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para o ano 2026, designadamente:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

- A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição, ao trabalhador, de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

----- REQUISITOS -----

Deve o/a candidato/a cumprir os seguintes requisitos:

- Enunciados e exigidos nos art.º 17.º e 18.º da LTFP;
- Ser titular do nível habilitacional correspondente a licenciatura, preferencialmente em áreas relacionadas com cultura, designadamente em Ciências Musicais, Estudos Culturais, Gestão Cultural ou áreas afins, correspondente ao grau de complexidade funcional 3, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

----- MÉTODOS DE SELEÇÃO -----

De acordo com o aviso de abertura, e nos termos do artigo 36.º da LTFP e dos artigos 17.º e 21.º da Portaria, são adotados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a aplicar à generalidade dos restantes candidatos.
- Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP), a aplicar aos/às candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Face ao exposto, nos termos do artigo 36.º da LTFP e dos artigos 17.º e 21.º da Portaria, são adotados os seguintes métodos de seleção e, bem assim, a respetiva valoração:

A) - Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):



Ponte de Lima

1 – Prova de conhecimentos:

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com consulta e efetuada em suporte de papel. Pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas e terá a duração de 2 horas (uma única fase), que poderá ser prolongada por um período máximo de 30 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, em que a sua ponderação para a avaliação final será de 40%.

Versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas, mais abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas as atualizações e alterações, que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso, até à data da realização da prova de conhecimentos. Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico. A utilização de aparelhos eletrónicos pode ser autorizada em caso de necessidade, determinada por situação de deficiência declarada e comprovada juntamente com a candidatura.

Para realização da prova de conhecimentos, os candidatos deverão apresentar-se munidos de documento identificativo com fotografia.

Conceitos, legislação/bibliografia/temáticas sobre as quais versará a prova de conhecimentos:

- Constituição da República Portuguesa;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril - princípios da ação administrativa e modernização administrativa;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro - Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais;
- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro - Regime Geral de Prevenção da Corrupção;
- Código de Conduta do Município de Ponte de Lima;
- Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho;
- Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Ponte de Lima;
- Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos;
- Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto - Regime Jurídico do Setor Público Empresarial Local;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro - Código do Trabalho;
- Regulamento (UE) 2016/679 - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados;
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto - execução do RGPD na ordem jurídica nacional;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro - Regulamenta a tramitação dos procedimentos concursais;



Ponte de Lima

- Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29 de novembro - Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura;
- Decreto regulamentar n.º 35/2012, de 27 de março - Aprova a orgânica da Direção-Geral das Artes;
- Decreto-Lei n.º 103/2017, de 24 de agosto - Aprova o regime de atribuição de apoios financeiros do Estado, através da DGARTES, a entidades que exerçam atividades profissionais nas áreas das artes visuais (arquitetura, artes plásticas, design, fotografia e novos media), das artes performativas (circo contemporâneo e artes de rua, dança, música e teatro) e de cruzamento disciplinar. São excluídas as atividades de natureza exclusivamente lucrativa que não se inserem nos fins e objetivos de interesse público previstos no artigo 3.º deste diploma legal;
- Lei n.º 81/2019, de 2 de setembro - Cria a RTCP;
- Decreto-Lei n.º 45/2021, de 7 de junho - apoio à programação dos teatros e cineteatros da RTCP;
- Portaria n.º 106/2021, de 25 de maio - estabelece os requisitos para a credenciação dos teatros, cineteatros e outros equipamentos culturais na RTCP e aprova o respetivo formulário para instrução do pedido de credenciação;
- Decreto-Lei n.º 23/2014, de 14 de fevereiro - regime de funcionamento dos espetáculos de natureza artística e de instalação e fiscalização dos recintos fixos destinados à sua realização;
- Decreto-Lei n.º 63/85, de 14 de março - Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos.

Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar os documentos acima mencionados em suporte papel, em versão simples (não anotada). Todos os diplomas legais devem ser consultados na sua versão atualizada.

2 - Avaliação Psicológica (AP):

A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

- Em cada fase intermédia do método e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada;
- O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses, contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora, desde que tenha sido aplicada a totalidade do método ao candidato e o mesmo tenha obtido resultado positivo.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada pelo menos da experiência, qualificação e motivação profissional do/a candidato/a, tendo unicamente por base as competências definidas para efeitos de SIADAP atendendo ao disposto na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.



Ponte de Lima

Consideram-se as seguintes competências transversais nucleares (CTN) e funcionais (CTF) comuns definidas para a carreira/categoria:

- Competências transversais nucleares (CTN):
 - CTN1 - Orientação para o serviço público;
 - CTN4 - Orientação para os resultados;
- Competências transversais funcionais (CTF):
 - CTF5 - Análise crítica e resolução de problemas;
 - CTF6 - Gestão do conhecimento;
 - CTF10 - Organização, planeamento e gestão de projetos.

Cada competência atrás identificada, com a definição constante da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, traduzir-se-á na presença de três (3) comportamentos nela identificados.

----- Competências transversais nucleares (CTN) -----

- 1 - Orientação para o serviço público (CTN1): Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.
- 2 - Orientação para os resultados (CTN4): Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

----- Competências transversais funcionais (CTF) -----

- 1 - Análise crítica e resolução de problemas (CTF5): Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.
- 2 – Gestão do Conhecimento (CTF6): Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.
- 3 – Organização, planeamento e gestão de projetos (CTF10): Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

2.1 A classificação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas:

$$EAC = (CTN1 + CTN4 + CTF5 + CTF6 + CTF10) / 5$$



Ponte de Lima

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme o referencial constante na portaria e consideradas fundamentais para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

1. Orientação para o serviço público (CTN1) - 20%;
2. Orientação para os resultados (CTN4) - 20%;
3. Análise crítica e resolução de problemas (CTF5) - 20%;
4. Gestão do conhecimento (CTF6) - 20%;
5. Organização, planeamento e gestão de projetos (CTF10) - 20%.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências será de 20 minutos.

Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma ponderação de 60%.

B) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP):

Nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP e dos artigos 17.º da Portaria, os/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

1 - Avaliação Curricular (AC):

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação literária/académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, avaliação de desempenho obtida. O Júri considera que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. Para efeitos de valoração final a Avaliação Curricular tem a ponderação de 40%. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações académicas (HA);
- Formação profissional (FP);
- Experiência profissional (EP).



Ponte de Lima

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (40\%) + FP (20\%) + EP (40\%)$$

Em que:

1.1 - Habilitação Académica (HA): pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação exigido para o posto de trabalho a ocupar, sendo exigido licenciatura, a valorizar da forma seguinte:

- a) Habilitação exigida - 18 valores;
- b) Habilitação superior à exigida, contabilizada da seguinte forma:
 - a. Mestrado - 19 valores;
 - b. Doutoramento - 20 valores.

1.2 - Formação Profissional (FP): tem em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, avaliando-se a formação profissional concluída e comprovada através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho, obtidas nos últimos 3 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação corresponde a seis horas e, cada semana, a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total até 20 horas: 10 valores;
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total entre 21 horas a 60 horas: 12 valores;
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total entre 61 horas a 80 horas: 14 valores;
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total entre 81 horas a 100 horas: 16 valores;
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total entre 101 horas a 120 horas: 18 valores;
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total ou superior a 120 horas, Pós-Graduação e/ou MBA, concluídos e relacionados com o posto de trabalho: 20 valores.

1.3 - Experiência Profissional (EP): visa avaliar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. É avaliada a experiência profissional comprovada pelos/as candidatos/as através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, que comprove o exercício das atividades/funções exercidas, com indicação dos respetivos períodos, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

- Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso - 10 valores;



Ponte de Lima

- Experiência profissional relacionada com as funções a concurso, inferior 12 meses, avaliada da seguinte forma:

- no Setor Privado, em parte relacionada com as funções - 10 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 11 valores;
- no Setor Privado, no todo relacionada com as funções - 11 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 12 valores;
- na Administração Pública - 12 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 13 valores.

- Experiência profissional relacionada com as funções a concurso, superior a 12 meses, avaliada da seguinte forma:

- no Setor Privado, em parte relacionada com as funções - 11 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 15 valores;
- no Setor Privado, no todo relacionada com as funções - 12 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 15 valores;
- na Administração Pública - 13 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 19 valores.

- Se a experiência atrás referida tiver sido adquirida, pelo menos em parte, na Administração Local, atendendo às suas especificidades, acresce 1 ponto à avaliação anterior.

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do n.º 3 do artigo 15.º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

2 - Entrevista de Avaliação das Competências (EAC):

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada pelo menos da experiência, qualificação e motivação profissional do/a candidato/a, tendo unicamente por base as competências definidas para efeitos de SIADAP atendendo ao disposto na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.

Consideram-se as seguintes competências transversais nucleares (CTN) e funcionais (CTF) comuns definidas para a carreira/categoria:

- Competências transversais nucleares (CTN):

- CTN1 - Orientação para o serviço público;
- CTN4 - Orientação para os resultados;

- Competências transversais funcionais (CTF):

- CTF5 - Análise crítica e resolução de problemas;
- CTF6 - Gestão do conhecimento;
- CTF10 - Organização, planeamento e gestão de projetos.



Ponte de Lima

Cada competência atrás identificada, com a definição constante da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, traduzir-se-á na presença de três (3) comportamentos nela identificados.

----- Competências transversais nucleares (CTN) -----

1 - Orientação para o serviço público (CTN1): Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

2 - Orientação para os resultados (CTN4): Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

----- Competências transversais funcionais (CTF) -----

1 - Análise crítica e resolução de problemas (CTF5): Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

2 – Gestão do Conhecimento (CTF6): Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.

3 – Organização, planeamento e gestão de projetos (CTF10): Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

2.1 A classificação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas:

$$EAC = (CTN1 + CTN4 + CTF5 + CTF6 + CTF10) / 5$$

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme o referencial constante na portaria e consideradas fundamentais para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

1. Orientação para o serviço público (CTN1) - 20%;
2. Orientação para os resultados (CTN4) - 20%;
3. Análise crítica e resolução de problemas (CTF5) - 20%;
4. Gestão do conhecimento (CTF6) - 20%;
5. Organização, planeamento e gestão de projetos (CTF10) - 20%.



Ponte de Lima

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências será de 20 minutos.

Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma ponderação de 60%.

3 - Avaliação Psicológica (AP):

A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

- Em cada fase intermédia do método e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada;
- O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses, contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora, desde que tenha sido aplicada a totalidade do método ao candidato e o mesmo tenha obtido resultado positivo.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

----- MOTIVOS DE EXCLUSÃO -----

Constitui motivo de exclusão dos/as candidatos/as:

- O incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável;
- A não comparência a qualquer um dos métodos de seleção;
- A obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte de acordo com o n.º 4 do art.º 21.º da Portaria;

Cada método de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, é de carácter eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do mesmo artigo da citada Portaria.

----- ORDENAÇÃO FINAL -----

A ordenação final dos/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:



Ponte de Lima

OF = (PCx40%) + (EACx60%)

Em que:

OF = Ordenação final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

OU

OF = (ACx40%) + (EACx60%)

Em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os/as candidatos/as que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 24 da citada Portaria.

No caso de candidato/a com deficiência, nos termos do n.º 3 do art.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, na sua redação atual, que se enquadre nas circunstâncias descritas no disposto da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

No caso de haver candidatos/as com igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do art.º 24. Designadamente, serão utilizados os seguintes critérios preferenciais de forma sequencial e decrescente:

1.º - Valoração obtida no primeiro método utilizado;

2.º - Se subsistir empate, a valoração obtida no 2.º método (Entrevista de Avaliação de Competências), aferida em função da valoração obtida nos seguintes parâmetros de forma sequencial:

- 2a: CTN1 - Orientação para o Serviço Público;
- 2b: CTN4 - Orientação para os resultados;
- 2c: CTF5 - Análise crítica e resolução de problemas;
- 2d: CTF6 - Gestão do conhecimento;
- 2e: CTF10 - Organização, planeamento e gestão de projetos.

----- APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA E NOTIFICAÇÕES -----

Uma vez que a plataforma de recrutamento está implementada, a apresentação da candidatura deverá ser efetuada em suporte eletrónico através do preenchimento e submissão do formulário e documentos exigidos na Plataforma de Recrutamento do Município de Ponte de Lima, disponível em <https://recrutamento.cm-pontedelima.pt>, não sendo admissível apresentação de candidaturas noutros formatos eletrónicos nem em papel.

Nesse seguimento, o Júri deliberou que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas, preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico, nos termos do n.º 6 da Portaria.



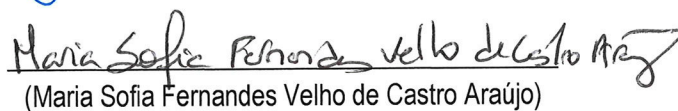
Ponte de Lima

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

E não havendo mais nada a tratar, foi pelo Presidente do Júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos.

O Júri,


(Luís Miguel Franco da Silva)


(Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)


(Andreia Filipa Lemos Senra)

 Ponte de Lima	AVALIAÇÃO CURRICULAR - FICHA INDIVIDUAL
	Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico/a Superior - previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Ponte de Lima para o ano de 2026 -, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Cultura da Divisão de Educação, Cultura e Ação Social.

Data de Avaliação:	
---------------------------	--

Nome:	
--------------	--

Habilitação Académica	Valor
Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura: 18 valores	
Habilitações Académicas de grau superior exigido à candidatura - Mestrado: 19 valores	
Habilitações Académicas de grau superior exigido à candidatura - Doutoramento: 20 valores	

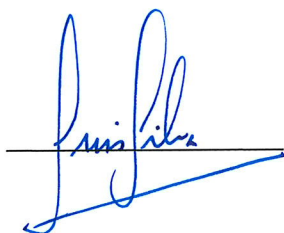
Formação - Apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, diretamente relacionadas com a área de atividade específica, devidamente comprovadas.	Valor
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total até 20 horas: 10 valores	
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total entre 21 horas a 60 horas: 12 valores	
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total entre 61 horas a 80 horas: 14 valores	
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total entre 81 horas a 100 horas: 16 valores	
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total entre 101 horas a 120 horas: 18 valores	
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total ou superior a 120 horas, Pós-Graduação e/ou MBA, concluídos e relacionados com o posto de trabalho: 20 valores	

Experiência Profissional - Correspondente ao desempenho efetivo de funções na área profissional para a qual é aberto o presente concurso.	Valor
Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso: 10 valores	
Experiência profissional relacionada com as funções a concurso, inferior 12 meses, avaliada da seguinte forma: - no Setor Privado, em parte relacionada com as funções - 10 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 11 valores; - no Setor Privado, no todo relacionada com as funções - 11 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 12 valores; - na Administração Pública - 12 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 13 valores.	
Experiência profissional relacionada com as funções a concurso, superior a 12 meses, avaliada da seguinte forma: - no Setor Privado, em parte relacionada com as funções - 11 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 15 valores; - no Setor Privado, no todo relacionada com as funções - 12 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 15 valores; - na Administração Pública - 13 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 19 valores.	
Se a experiência atrás referida tiver sido adquirida, pelo menos em parte, num Município, atendendo às suas especificidades, acresce 1 ponto à avaliação anterior.	

$$AC = (HA \times 40\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%)$$

TOTAL AC	
----------	--

O Júri:



S. Silva





Ponte D Lima

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS - TÉCNICO/A SUPERIOR - SERVIÇO DE CULTURA

CANDIDATO/A				N.º
COMPETÊNCIA A		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS	PONTUAÇÃO
Orientação para o serviço público				
	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.		3 INDICADORES - 20 VALORES	
	Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.		2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.		1 INDICADOR - 8 VALORES	
COMPETÊNCIA B		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS	PONTUAÇÃO
Orientação para os resultados				
	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.		3 INDICADORES - 20 VALORES	
	Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.		2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.		1 INDICADOR - 8 VALORES	
COMPETÊNCIA C		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS	PONTUAÇÃO
Análise crítica e resolução de problemas				
	Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.		3 INDICADORES - 20 VALORES	
	Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.		2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.		1 INDICADOR - 8 VALORES	
COMPETÊNCIA D		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS	PONTUAÇÃO
Gestão do conhecimento				
	Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.		3 INDICADORES - 20 VALORES	
	Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.		2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes.		1 INDICADOR - 8 VALORES	
COMPETÊNCIA E		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS	PONTUAÇÃO
Organização, planeamento e gestão de projetos				
	Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.		3 INDICADORES - 20 VALORES	
	Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.		2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.		1 INDICADOR - 8 VALORES	
			NOTA FINAL	

Handwritten signature and initials